

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA PADA PT. ADI SATRIA ABADI  
( Studi kasus Karyawan di PT. ADI SATRIA ABADI )**

Imam Ma'ruf Syarifudin

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Ahmad Dahlan, Jalan Ringroad Selatan, Tamanan Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRAK
<b>Kata kunci</b> Kesejahteraan, tingkat pendidikan, lingkungan kerja fisik, produktivitas kerja fisik, regresi linier berganda	<p>Lingkungan kerja fisik pada bagian produksi PT. ADI SATRIA ABADI mempunyai suhu yang panas yaitu 32°C membuat karyawan merasa panas. Adanya suara bising pada ruang produksi yang membuat pekerja tidak nyaman atau merasa gelisah dalam melakukan pekerjaan. Sehingga lingkungan fisik seperti itu mengakibatkan adanya produk yang tidak sesuai dengan standar pabrik</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari faktor kesejahteraan, usia, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap tingkat produktivitas karyawan PT. ADI SATRIA ABADI baik secara simultan maupun secara parsial serta mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Demi mencapai hasil tersebut peneliti menyebar kuesioner sebanyak responden. Teknik sampling yang digunakan untuk menyebar kuesioner menggunakan teknik sampel populasi. Untuk menentukan jumlah kuesioner yang disebar peneliti menggunakan teknik <i>slovin</i>.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian secara simultan dengan uji F variabel kesejahteraan, usia, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ADI SATRIA ABADI. Hasil uji secara parsial dengan uji t menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan, usia, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ADI SATRIA ABADI. Variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah variabel kesejahteraan. Nilai R square (<math>R^2</math>) adalah sebesar 0,511, hal ini berarti sebesar 51.1% kesejahteraan, usia, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik dapat menjelaskan produktivitas kerja, Sedangkan sisanya 48.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti</p>

<p>ARTICLE INFO</p> <p>Diterima</p> <p>Direvisi</p> <p>Diterima</p>	<p>Physical work environment in the production department of PT. ADI SATRIA ABADI has a hot temperature that is 32oC makes employees feel hot. Noise in the production room makes workers uncomfortable or feel anxious when doing work. So that such a physical environment results in products that are not in accordance with factory standards</p> <p>This study aims to determine the effect of welfare factors, age, level of education and physical work environment on the level of employee productivity of PT. ADI SATRIA ABADI both simultaneously and partially as well as knowing the factors that most influence on employee productivity. The data analysis method used is multiple linear regression. In order to achieve these results researchers spread questionnaires as many respondents. The sampling technique used to spread the questionnaire used population sample techniques. To determine the number of questionnaires distributed researchers used the Slovin technique.</p> <p>The results showed that simultaneous testing with the F test variables of welfare, age, level of education and physical work environment simultaneously affected the work productivity of employees at PT. ADI SATRIA ABADI. The partial test results with the t test showed that the variables of welfare, age, level of education and physical work environment had a significant effect on employee work productivity at PT. ADI SATRIA ABADI. The most influential variable on work productivity is the welfare variable. The value of R square (R<sup>2</sup>) is 0.511, this means that 51.1% welfare, age, education level and physical work environment can explain work productivity, while the remaining 48.9% is influenced by other variables not examined</p>
---	--

## 1. Pendahuluan

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan yang diharapkan dapat berprestasi demi mencapai tujuan perusahaan yaitu berupa laba atau keuntungan yang didapat selama kegiatan perusahaan berlangsung. Karyawan sebagai pengendali aktivitas perusahaan, sudah seharusnya mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan menyangkut masalah yang terjadi pada karyawan itu sendiri, sebab karyawan pada prinsipnya tidak terbatas apabila terus dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya secara terus-menerus. (Ricky, 2013).

Sebagaimana diketahui bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari pemilik perusahaan. PT. ADI SATRIA ABADI merupakan perusahaan produksi sarung tangan berbahan dasar kulit, khususnya sarung tangan *golf* yang menjadi produk unggulannya. Demi mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan

perlu memperhatikan masalah gaji, usia, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

## 2. Studi Literatur

### 2.1. Produktivitas

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya.

Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja

atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004).

Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia (Ramayani, 2004).

## 2.2. Gaji

Menurut Hariandja dalam Kadarisman (2012), "Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukannya di sebuah organisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi".

## 2.3. Usia

Istilah usia diartikan dengan lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu di pandang dari segi kronologik, individu normal yang memperlihatkan derajat perkembangan anatomis dan fisiologik sama (Nuswantari, 1998).

Semakin tua seseorang, maka semakin enggan dia untuk berhenti bekerja. Hal ini terjadi karena ketika seseorang bertambah tua, maka makin sedikit peluang baginya untuk mendapatkan pekerjaan baru. Artinya para pekerja lanjut usia enggan untuk berhenti dengan alasan masa jabatan yang telah mereka jalani cenderung memberikan mereka upah yang tinggi, masa cuti yang panjang, dan banyak lagi keuntungan pensiun jika dibandingkan dengan tenaga kerja muda.

## 2.4. Tingkat Pendidikan

Menurut Andrew E. Sikula (2003) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2002) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

## 2.5. Lingkungan Kerja

Menurut Robbins-Coulter (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau

kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Herman Sofyandi (2008) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

## 2.6. Kesejahteraan

Pentingnya program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001) adalah: “Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal

terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relative rendah.”

Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin.

## 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Sugiyono (2018) Menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul betul *representatif* (mewakili).

Dalam penelitian ini objek penelitian dilakukan di PT. ADI SATRIA ABADI Desa Sambisari, kalasan, Kecamatan Purwomartani Sleman Yogyakarta, perusahaan ini bergerak di bidang pembuatan sarung tangan kulit yaitu sarung tangan *golf*. PT. ADI SATRIA ABADI hanya melakukan ekspor

dan tidak dijual di dalam negeri, tentunya dengan demikian perusahaan memerlukan karyawan yang cukup profesional sehingga kinerja yang dicapai dapat memenuhi tujuan perusahaan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, digunakan model ekonometrika sebagai analisis kuantitatif dari fenomena sebenarnya didasarkan pada pengembangan yang bersamaan dengan teori dan pengamatan dengan metode yang sesuai (Gujarati, 2012).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan ada atau tidaknya hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan model analisis linear berganda (Gujarati, 2012). Variabel dalam penelitian ini adalah kesejahteraan, usia, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja.

#### **4. Hasil dan pembahasan**

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Sebelum regresi data dilakukan maka dilakukan uji validasi dan reliabilitas item pertanyaan yang disebarkan kepada 40 responden di PT. ADI SATRIA ABADI.

Menurut Ghazali (2018) reliabilitas merupakan alat untuk

mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *software SPSS for Window* versi 15.0. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  Dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,70$  (Nunnally, 1994). Uji Reliabilitas ini dilakukan keseluruhan faktor-faktor dari data kuesioner. Menurut Ghazali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sehingga didapat hasil bahwa seluruh variabel pertanyaan yang digunakan dalam model penelitian ini dikatakan reliabel dan valid layak dijadikan sebagai alat ukur.

Selanjutnya, dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar didalam analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji Heteroskedastisitas, uji Multikolinearitas. Hasil dari uji asumsi klasik menggunakan bantuan *software SPSS for Window* versi 15.0. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Apabila

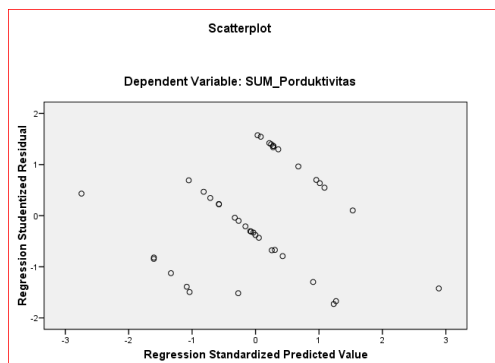
koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji Normalitas ditunjukkan oleh Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji *kolmogorov-smirnov*

	<i>Unstandarized Residual</i>
<i>kolmogorov-smirnov Z</i>	0,655
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	0,784

Berdasarkan hasil pengujian statistik *kolomogorov-smirnov* menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai distribusi sebesar 0,823 ( $0,823 > 0,05$ ) yang berarti data tersebut berdistribusi normal.

Pengujian selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan oleh Gambar 1.



Gambar 1 Grafik *Scatterplot*

Hasil uji grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian data dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Penujian asumsi berikutnya adalah Multikolinearitas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation faktor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau *VIF* kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan oleh Tabel 2.

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kesejahteraan	0,991	1,009
Usia	0,987	1,013
Tingkat Pendidikan	0,977	1,023
Lingkungan Kerja Fisik	0,991	1,009

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa ke empat variabel, yaitu variabel kesejahteraan, usia, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik memiliki nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai *VIF*  $< 10$  sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Persamaan regresi menggambarkan hubungan variabel

independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persamaan matematika. Persamaan tersebut ditunjukkan oleh kolom *Unstandardized Coefficients Beta*. Persamaan tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan menggunakan *software* SPSS 15.0 pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	3.593	2.509
Kesejahteraan	.254	.058
Usia	.157	.067
Tingkat Pendidikan	.156	.072
Lingkungan Kerja Fisik	.099	.038

Dari Tabel 3 persamaan regresi jika dituliskan pada model matematis menjadi :

$$Y = 3,593 + (0,254) \text{ Kesejahteraan} + (0,157) \text{ Usia} + (0,156) \text{ Tingkat Pendidikan} + (0,099) \text{ Lingkungan Kerja Fisik}$$

Keterangan :

$X_1$  = Kesejahteraan

$X_2$  = Usia

$X_3$  = Tingkat pendidikan

$X_4$  = Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 15.0, didapatkan model persamaan regresi linier berganda seperti yang dapat dilihat pada Tabel 3. Dari persamaan regresi berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Hasil dari persamaan didapatkan nilai konstanta sebesar 3,593. Artinya ketika variabel kesejahteraan, usia, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik dianggap konstan atau tidak ada perubahan maka besarnya variabel Y (produktivitas kerja) adalah 3,593.
- 2) Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 tingkat pada  $X_1$  (kesejahteraan) dan variabel lainnya dianggap tetap atau tidak ada perubahan sama sekali, maka akan terjadi peningkatan pada variabel Y sebesar 0,254. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada  $X_1$ , maka Y akan meningkat dan sebaliknya apabila  $X_1$  menurun, maka akan terjadi penurunan pada Y. Hal tersebut juga berlaku untuk variabel usia, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja.

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen (kesejahteraan, usia, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja) secara parsial dalam menjelaskan hubungan terhadap variabel dependen (produktivitas). Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

- Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel



independen dan dependen secara signifikan

- Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen.

Tabel 4 Uji Parsial (uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.593	2.509		1.432	.161
SUM_Gaji	.254	.058	.517	4.352	.000
SUM_Usia	.157	.067	.279	2.343	.025
SUM_Pendidikan	.156	.072	.259	2.164	.037
SUM_Lingkungan	.099	.038	.309	2.602	.013

Pada uji t variabel kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai sig 0,000. Variabel usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai sig 0,025. Variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai sig 0,037. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai sig 0,013.

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Uji Simultan (uji F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.888	4	21.972	9.154	.000 <sup>a</sup>
	Residual	84.012	35	2.400		
	Total	171.900	39			

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,154 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,87, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan memiliki sig  $F < 0,000$  yaitu 0,000.

Artinya bahwa secara simultan, variabel kesejahteraan ( $X_1$ ), usia ( $X_2$ ), tingkat pendidikan ( $X_3$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ( $Y$ ).

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715(a)	.511	.455	1.54930

Berdasarkan *output SPSS Model Summary* pada tabel di atas nilai R square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,511, hal ini berarti sebesar 51.1% kesejahteraan, usia, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik dapat menjelaskan produktivitas kerja, Sedangkan sisanya 48.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap  $Y$ , dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi ( $\beta$ ) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel yang paling berpengaruh terhadap  $Y$  adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing

variabel independen, disajikan Tabel peringkat sebagai berikut :

Tabel 7 Tabel Peringkat

Peringkat	Variabel	Beta	Pengaruh
1	Kesejahteraan ( $X_1$ )	0,517	Signifikan
2	Lingkungan Kerja Fisik ( $X_4$ )	0,309	Signifikan
3	Usia ( $X_2$ )	0,279	Signifikan
4	Tingkat Pendidikan ( $X_3$ )	0,259	Signifikan

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel kesejahteraan ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_4$ ), usia ( $X_2$ ) dan tingkat pendidikan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Namun variabel kesejahteraan ( $X_1$ ) lah yang paling berpengaruh. Variabel kesejahteraan ( $X_1$ ) merupakan variabel yang memiliki koefisien terstandarisasi Beta paling besar, yaitu sebesar 0,517. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja ( $Y$ ) lebih banyak dipengaruhi oleh variabel kesejahteraan ( $X_1$ ). Koefisien yang dimiliki oleh variabel kesejahteraan ( $X_1$ ) bertanda positif yang berarti jika terjadi peningkatan pada kesejahteraan ( $X_1$ ) maka terjadi peningkatan pada produktivitas kerja ( $Y$ ) dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel kesejahteraan ( $X_1$ ) maka terjadi penurunan pada produktivitas kerja ( $Y$ ). Lingkungan

kerja dianggap paling dominan kedua karena rata-rata masa kerja karyawan di PT. ADI SATRIA ABADI sudah cukup lama sehingga karyawan sudah beradaptasi di lingkungan yang ada, tidak seperti kesejahteraan, usia, dan tingkat pendidikan.

## 5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. ADI SATRIA ABADI”, maka dapat disimpulkan :

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, uji t secara parsial dinyatakan bahwa kesejahteraan ( $X_1$ ), usia ( $X_2$ ), tingkat pendidikan ( $X_3$ ) dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ), dalam hasil pengujian ini dapat dilihat bahwa semua variabel kesejahteraan ( $X_1$ ), usia ( $X_2$ ), tingkat pendidikan ( $X_3$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Hasil uji F menyatakan bahwa kesejahteraan ( $X_1$ ), usia ( $X_2$ ), tingkat pendidikan ( $X_3$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) karyawan di PT. ADI SATRIA ABADI
2. Variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) ditunjukkan besar nilai koefisien regresi, dimana variabel kesejahteraan ( $X_1$ ) dengan koefisien regresi yang paling besar. Oleh karena itu dapat

disimpulkan bahwa variabel  
kesejahteraan ( $X_1$ ) paling  
berpengaruh terhadap  
produktivitas kerja (Y) di PT.  
ADI SATRIA ABADI

## 6. Daftar Pustaka

- Al Fajar, Siti & Tri Heru, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Alfan, Muhammad. 2013. *Pengantar Nilai Filsafat*. Bandung : Pusaka Setia
- Andriyanto, R. A. (2014). Faktor-Faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja pada home industri sepatu kota surabaya. *Studi kasus tenaga kerja bagian produksi UKM home industri sepatu UD.Perkasa Surabaya.karyawan*.
- Bahri, S. (2017). analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek. *Produktivitas Kerja*.
- Basuki, I. S. (2005). *Dampa Kepemimpinan dan lingkungan kerja*.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS edisi ke 9*. Semarang: UNDIP.
- Gujarati, Damodar N, dan Dawn C. Porter. 2012. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hendrik, H. 2009. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Varia Intra Finance Jember*. Skripsi sarjana Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah. Jember.
- Hill, M. G. (1994). *Psychometric Theory*. New York.
- Kadarisma. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: EGC.
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 70 tahun 2016 tentang standar dan persyaratan kesehatan lingkungan kerja industri

- Priyanto, W. (2014). Analisis yang mempengaruhi produktivitas pekerja. *Studi Kasus PDAM Kab. Banyuwangi*.
- R. Wayne Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Erlangga, Jakarta.
- Ricky Reydonizar, 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. PISMATEX Pekalongan)*.
- Ramayani. (2004). Produktivitas Kerja. *Produktivitas Kerja*.
- Rismayadi, B. (2014). Permasalahan produktivitas yang dialami dan muncul pada CV Mitra Bersama Lestari. *Produktivitas*.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen Edisi kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Serdamayanti. (2004). Produktivitas Kerja. *Produktivitas Kerja*.
- Serdamayanti. (2009). Faktor-faktor lingkungan kerja. *lingkungan Kerja*.
- Sikula, A. E. (2003). *Manajemen Sumber daya manusia*. Bandung: Erlangga.
- Sofyadi, H. (2008). *Manajemen Sumber daya manusia* . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2018. Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan r&d. Bandung: Alfabeta
- <https://ainamulyana.blogspot.com/2018/06/undang-undang-uu-nomor-20-tahun-2003.html>
- <https://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/12/kesejahteraan-karyawan/>

